



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *TRAINING DEVELOPMENT* DAN PENILAIAN
KINERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA
PT NINDYA KARYA DI JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Firda Aulia

1602025142

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *TRAINING DEVELOPMENT* DAN PENILAIAN
KINERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA
PT NINDYA KARYA DI JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Firda Aulia

1602025142

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH *TRAINING DEVELOPMENT* DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT NINDYA KARYA DI JAKARTA TIMUR” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 12 Mei 2020
Yang Menyatakan,



(Firda Aulia)
NIM 1602025155

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *TRAINING DEVELOPMENT***
DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA PT NINDYA
KARYA DI JAKARTA TIMUR

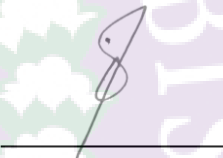

NAMA : **FIRDA AULIA**

NIM : **1602025141**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2016**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu., M. Si.	
Pembimbing II	Dr. Budi Permana Yusuf., MM.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.


Dr. Adityo Ari Wibowo M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH *TRAINING DEVELOPMENT* DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT NINDYA KARYA DI JAKARTA TIMUR

Yang disusun oleh :

Firda Aulia
1602025142

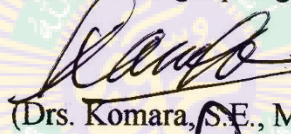
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2020

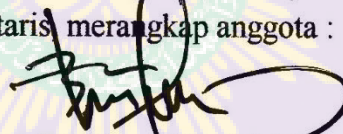
Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :



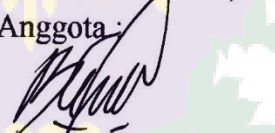
(Drs. Komara, S.E., M.M.)

Sekretaris merangkap anggota :



(Emaridial Ulza, S.E., M.A.)

Anggota :



(Dr. Budi Permana Yusuf, M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firda Aulia
NIM : 1602025142
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH *TRAINING DEVELOPMENT* DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT NINDYA KARYA DI JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 12 Mei 2020
Yang Menyatakan



(Firda Aulia)

ABSTRAK

Firda Aulia (1602025142)

PENGARUH *TRAINING DEVELOPMENT* DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN Pada PT Nindya Karya di Jakarta Timur

Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci : *Training Development*, Penilaian Kinerja, Promosi Jabatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Training Development* dan Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT Nindya Karya di Jakarta Timur.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* dan objek penelitian ini yaitu karyawan PT Nindya Karya. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS Versi 26 menggunakan uji analisis deskriptif, regresi linear berganda dan uji hipotesis. Selanjutnya data diperoleh dengan cara mengumpulkan berbagai data yang relevan dengan topik penelitian melalui kumpulan dokumen, jurnal maupun laporan yang diperoleh dari PT Nindya Karya dan dari berbagai sumber lainnya.

Hasil penelitian dari uji yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial *Training Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan dan secara parsial Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Secara simultan variabel *Training Development* dan Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan.

ABSTRACT

Firda Aulia (1602025142)

THE EFFECT OF TRAINING DEVELOPMENT AND PERFORMANCE ASSESSMENT ON POSITION PROMOTION AT PT NINDYA KARYA IN EAST JAKARTA

Thesis, Strata one Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA 2019. Jakarta

Keywords : Training development, Performance Appraisals, Promotion

This study aims to determine the effect of training development and performance appraisals on the promotion of PT Nindya Karya in East Jakarta.

The method used in this research is a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires via Google Form and the object of this research was PT Nindya Karya employees. Data processing and analysis techniques using SPSS Version 26 using descriptive analysis test, multiple linear regression and hypothesis testing. Furthermore, data is obtained by collecting various data relevant to the research topic through a collection of documents, journals and reports obtained from PT Nindya Karya and from various other sources.

The results of the research conducted show that partially Training Development has a positive and significant effect on Job Promotion and partially Performance Appraisal has a positive and significant effect on Job Promotion. Simultaneously, the Training Development and Performance Appraisal variables have a positive and significant effect on Job Promotion.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M. Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, M.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.Hi., M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si., selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Dr. Budi Permana Yusuf, MM., selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Orang tua, dan adik saya yang selalu memberikan semangat serta doa untuk menyusun skripsi ini.

10. Teman-teman dari HIMA MANAJEMEN Angkatan 2017-2018 dan semua teman-teman dari kelas E Manajemen yang telah memotivasi dan mengisi hari-hari saya selama menjalani kehidupan perkuliahaan.
11. Semua teman-teman Manajemen angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA, Robby Maulana Firmansyah, Alda Alia Nurhaliza, Lia puspita Sari dan yang tak mungkin disebutkan satu persatu dari seluruh pihak yang membantu dalam pembuatan laporan ini.
12. Baby-baby online, Kenzie Algibran Ritonga, Xabiru Oshe Alhakim, Aurorae Chava Alhakim, Park Goenhoo, Pak Naeun, *all the cast in The Return Of Superman* yang meberikan mood saat sedang lelah mengerjakan skripsi

Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 12 Mei 2020

Penulis



(Firda Aulia)

DAFTAR ISI

Halaman	
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i>	6
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	7
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i>	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Gambaran Penelitian Terdahulu	9
2.2	Telaah Pustaka	18
2.2.1	<i>Pengertian Promosi Jabatan</i>	18
2.2.1.1	<i>Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan</i>	19
2.2.1.2	<i>Dasar-dasar Promosi Jabatan</i>	21
2.2.1.3	<i>Jenis-jenis Promosi Jabatan</i>	21
2.2.1.4	<i>Dimensi Promosi Jabatan dan Indikator Promosi Jabatan</i>	22
2.2.2	<i>Pengertian Training Development</i>	23
2.2.2.1	<i>Tujuan Training Development</i>	24
2.2.2.2	<i>Manfaat Training Development</i>	25
2.2.2.3	<i>Komponen Training Development</i>	27
2.2.2.4	<i>Jenis-jenis Training Development</i>	28
2.2.2.5	<i>Dimensi Training Development</i>	29
2.2.2.6	<i>Indikator Training Development</i>	30
2.2.3	<i>Pengertian Penilaian Kinerja</i>	30
2.2.3.1	<i>Manfaat Penilaian Kinerja</i>	31
2.2.3.2	<i>Syarat-syarat Penilaian Kinerja</i>	32
2.2.3.3	<i>Tujuan Penilaian Kinerja</i>	32
2.2.3.4	<i>Metode Penilaian Kinerja</i>	33
2.2.3.5	<i>Dimensi Penilaian Kinerja</i>	34
2.2.3.6	<i>Indikator Penilaian Kinerja</i>	34

2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	35
2.4	Rumusan Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian.....	38
3.2	Operasional Variabel.....	39
3.3	Populasi dan Sampel	41
3.3.1	<i>Populasi</i>	41
3.3.2	<i>Sampel</i>	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data	43
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	43
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	43
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	45
3.5.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	45
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	46
3.5.2.1	<i>Uji Validitas</i>	46
3.5.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	48
3.5.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	48
3.5.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	49
3.5.4.1	<i>Uji Normalitas</i>	50
3.5.4.2	<i>Uji Multikolinearitas</i>	50
3.5.4.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	51
3.5.4.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	52
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	52

3.5.5.1	<i>Koefisien Korelasi Parsial</i>	52
3.5.5.2	<i>Koefisien Korelasi Berganda</i>	53
3.5.6	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Adjusted R Squared</i>	54
3.5.7	<i>Uji Hipotesis</i>	55
3.5.7.1	<i>Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)</i>	55
3.5.7.2	<i>Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)</i>	56

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	<i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i>	58
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	58
4.1.2	<i>Sejarah Perusahaan</i>	58
4.1.3	<i>Jenis Usaha</i>	59
4.1.4	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i>	60
4.2	<i>Hasil dan Pembahasan</i>	60
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	60
4.2.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	62
4.2.2	<i>Analisis Per Butir Pernyataan</i>	63
4.2.2.1	<i>Training Development</i>	63
4.2.2.2	<i>Penilaian Kinerja</i>	71
4.2.2.3	<i>Promosi Jabatan</i>	79
4.2.3	<i>Uji Kualitas Data</i>	87
4.2.3.1	<i>Uji Validitas</i>	87
4.2.3.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	89
4.2.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	90

4.2.5	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	91
4.2.5.1	<i>Uji Normalitas</i>	91
4.2.5.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	93
4.2.5.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	94
4.2.5.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	95
4.2.5.5	<i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i>	96
4.2.6	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	96
4.2.6.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i>	96
4.2.6.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i>	98
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R²) dan Adjusted R Squared</i>	99
4.2.8	<i>Uji Hipotesis</i>	100
4.2.8.1	<i>Uji Statistik t</i>	100
4.2.8.2	<i>Uji Statistik F</i>	101
4.3	<i>Interpretasi</i>	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	<i>Kesimpulan</i>	108
5.2	<i>Saran</i>	109
DAFTAR PUSTAKA		111
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

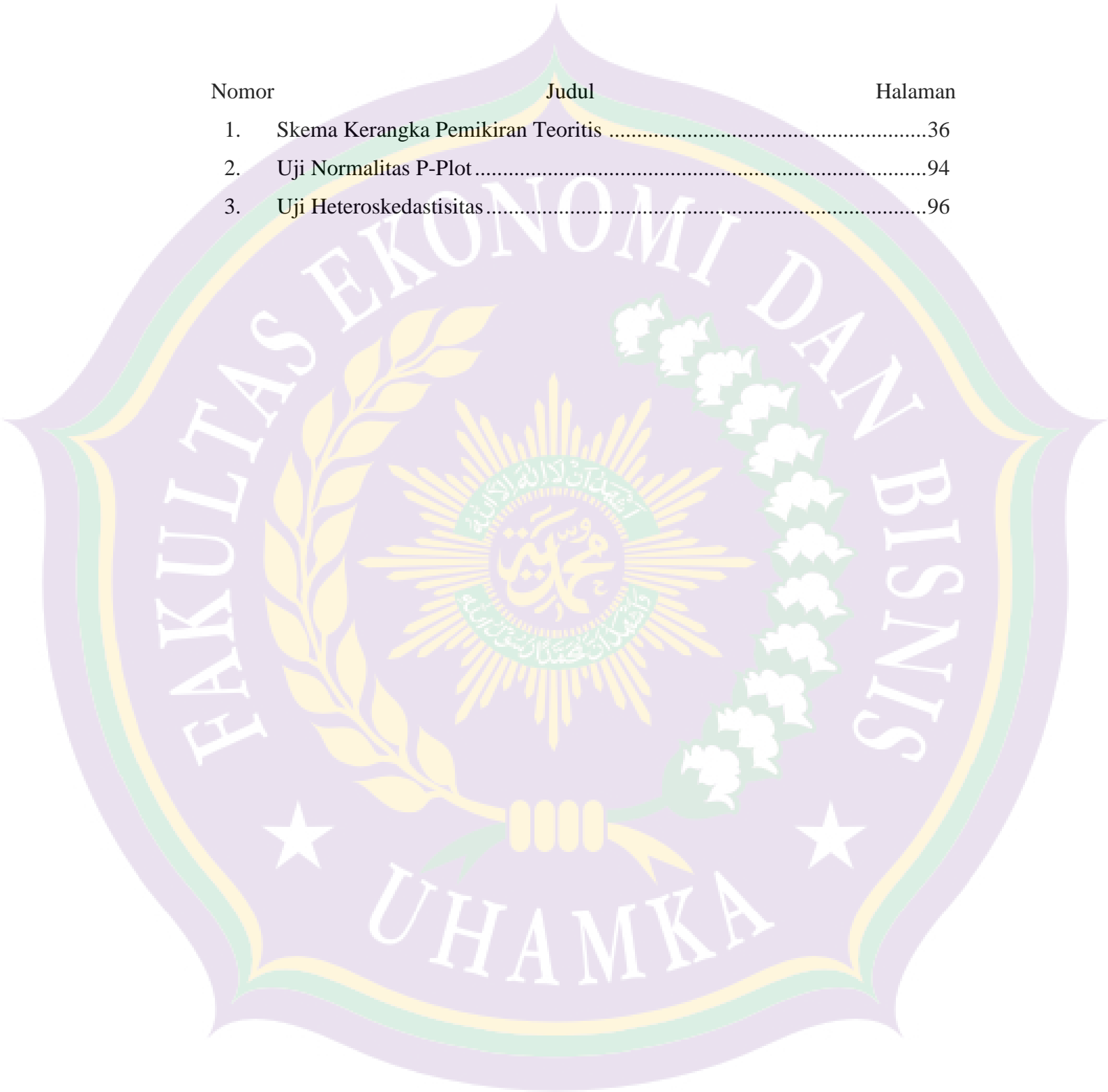
Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Promosi Jabatan Tahunan PT Nindya Karya.....	6
2.	Rangkuman Penelitian Terdahulu	12
3.	Operasional Variabel Penelitian.....	40
4.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert.....	44
5.	Ranking Penilaian	46
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	52
7.	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53
8.	Jenis Kelamin Responden	61
9.	Usia Responden.....	61
10.	Pendidikan Terakhir Responden	62
11.	Nilai Mean Masing-masing Variabel	63
12.	Instruktur menguasai materi yang diberikan.....	63
13.	Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta atau karyawan	64
14.	Peserta atau karyawan memiliki antusias tinggi dalam mengikuti <i>training development</i>	65
15.	<i>Training development</i> dikhususkan untuk karyawan yang memiliki prestasi.....	65
16.	Materi yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan para karyawan atau peserta.....	66
17.	Karyawan atau peserta dapat memahami pola materi yang disampaikan ..	67
18.	<i>Training development</i> diselenggarakan untuk membantu meningkatkan ketrampilan.....	67
19.	<i>Training development</i> membawa dampak besar dalam pekerjaan.....	68
20.	Metode yang digunakan sesuai tujuan <i>training developmet</i>	69
21.	Metode pelatihan mempermudah karyawan dalam memahami tujuan <i>training development</i>	69

22.	Indikator <i>Training Development</i> (X ₁)	70
23.	Jika saya berbuat salah, saya berusaha untuk memperbaiki.....	71
24.	Penilaian kinerja diberikan sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan...72	
25.	Mengikuti semua pelatihan yang diadakan diperusahaan untuk meningkatkan skill	73
26.	Mengikuti program pelatihan dapat mengembangkan potensi seorang karyawan	73
27.	Sanksi demosi dapat memacu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja	74
28.	Pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan berpengaruh dalam penentuan promosi karyawan	75
29.	Dapat menerima saran dan kritikan atas tugas yang tidak saya kerjakan dengan baik dan maksimal	75
30.	Menyelesai tugas atau pekerjaan dengan rasa tanggung jawab	76
31.	Proses rekrutmen sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan pegawai dan kebijakan PT Nindya Karya	77
32.	Metode seleksi telah dilakukan secara efisien dan efektif	77
33.	Indikator Penilaian Kinerja (X ₂).....	78
34.	Perusahaan memberikan peluang promosi bagi karyawan yang bekerja lebih lama	79
35.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya yakin akan mendapatkan posisi yang tinggi di perusahaan	80
36.	Karyawan yang memiliki komunikasi yang baik dengan atasan diprioritaskan untuk di promosi jabatan	81
37.	Pimpinan perusahaan akan mengapresiasi karyawan yang jujur untuk dipromosikan	81
38.	Saya mampu bekerja sama dengan tim maupun divisi lainnya demi tercapainya visi dan misi perusahaan	82
39.	Saya yakin akan dipromosikan setelah terferifikasi sebagaio spesialis dibidang pekerjaan saya	83

40.	Perusahaan memprioritaskan tingkat pendidikan karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi	83
41.	Perusahaan memberikan peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi	84
42.	Karyawan yang disiplin layak dipromosikan ke jabatan lebih tinggi	85
43.	Karyawan yang memiliki sikap kepemimpinan menjadi bahan pertimbangan promosi jabatan	85
44.	Indikator Promosi Jabatan (Y)	86
45.	Uji Validitas Variabel X_1 (<i>Training Development</i>).....	88
46.	Uji Validitas Variabel X_2 (Penilaian Kinerja).....	88
47.	Uji Validitas Variabel Y (Promosi Jabatan).....	88
48.	Hasil Uji Reliabilitas	89
49.	Regresi Linier Berganda.....	90
50.	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	92
51.	Uji Multikolinieritas	94
52.	Uji Autokorelasi	95
53.	Koefisien Korelasi Parsial antara <i>Training Development</i> dan Promosi Jabatan.....	97
54.	Koefisien Korelasi Parsial antara Penilaian Kinerja dan Promosi Jabatan.....	97
55.	Uji Koefisien Korelasi Berganda	98
56.	Analisis Koefisien Determinasi.....	99
57.	Uji Statistik t.....	100
58.	Uji Statistik F	101

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2.	Uji Normalitas P-Plot	94
3.	Uji Heteroskedastisitas	96



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner	1/35
2.	Tabel Karakteristik Responden	5/35
3.	Tabulasi Data Kuesioner	6/35
4.	Hasil <i>Output</i> Data SPSS 26.....	15/35
5.	Tabel r	28/35
6.	Tabel t.....	29/35
7.	Tabel f	30/35
8.	Surat Tugas.....	31/35
9.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi.....	32/35
10.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi	33/35
11.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I.....	34/35
12.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II	35/35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah asset terpenting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia sebagai roda terjalannya suatu kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia juga berperan besar dalam kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan, sehingga perusahaan menyadari bahwa manusia dapat menjadi keunggulan daya saing bagi keunggulan perusahaan. Sebuah perusahaan dituntut untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaannya. Maka dari itu, perusahaan perlu memikirkan cara untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia agar dapat membuat perusahaannya maju dan karyawannya memiliki semangat dan kinerja yang baik. Pimpinan perusahaan perlu menjadi motivator dan contoh yang baik bagi karyawannya serta mengadakan Promosi Jabatan.

Promosi merupakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Dengan diadakannya promosi jabatan, karyawan akan merasa diperhatikan, dihargai, dibutuhkan dan diakui kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut oleh manajemen perusahaan sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan keluaran perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus menyadari peran promosi jabatan sangat penting dalam peningkatan kinerja yang harus dipertimbangkan secara matang. Apabila

pimpinan perusahaan telah menyadari dan mempertimbangkannya, perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kredibilitas dan kinerja yang baik. Perusahaan juga akan terhindar dari masalah adanya keluhan, tidak ada semangat kerja dari para karyawan, menurunnya disiplin kerja dan tingkat masalah absensi.

Untuk mendapatkan sebuah promosi jabatan, seorang karyawan harus mempunyai nilai tambah yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang lainnya, seperti dedikasi kepada perusahaan, menjunjung tinggi loyalitas, pengalaman kerja, memiliki wawasan yang luas, *training development* sumber daya manusia yang terstruktur dan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan.

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Cara untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian kinerja. Melalui penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas prestasi kerja tersebut. Penilaian kinerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut

berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Akan tetapi tidak semua karyawan suatu perusahaan dapat dipromosikan.

Training development merupakan cara yang strategis sebagai upaya dalam promosi jabatan. *Training development* mempunyai tujuan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja. Kegiatan penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji, pemberian bonus, kenaikan jabatan, rotasi atau mutasi, demosi dan pemutusan hubungan kerja. Dari penilaian kinerja karyawan dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat atau perlu adanya tindakan lain seperti pemindahan kebagian atau unit lain. Apabila karyawan tersebut ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka akan diberi pendidikan lanjutan atau latihan tambahan yang diperlukan untuk mengisi jabatan yang akan diduduki. Dan apabila penilaian kinerja karyawan tersebut baik maka karyawan tersebut akan diberikan penghargaan (*reward*) berupa kenaikan jabatan. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap karyawan. Karena dengan promosi jabatan, karyawan memperoleh hal-hal yang diinginkan. Pemberian Promosi Jabatan perusahaan adalah sebuah bentuk penghargaan atau “reward” yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Para pegawai biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Tidak jarang juga pegawai tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Bahkan para pegawai yang sudah berpengalaman pun perlu belajar menyesuaikan dengan perusahaan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur. Mereka juga memerlukan latihan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi meskipun program *training development* pegawai memerlukan waktu dan biaya. *Training development* sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas serta dijadikan standar karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

PT Nindya Karya adalah perusahaan kontruksi dengan kepemilikan saham dipegang oleh Negara. Selain di bidang kontruksi, PT Nindya karya juga menjalankan usaha dalam bidang *Engineering, Procurement, Construction* (EPC) dan Investasi. PT Nindya Karya beralamat di Jl. Letjen MT. Haryono Kav. 22 Cawang Kramat Jati Jakarta Timur DKI Jakarta, RT.4/RW.1, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630.

PT Nindya Karya membuat program pengembangan SDM dilakukan berdasarkan pemenuhan competency gap, kebutuhan bisnis dan target kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam implementasinya, program pengembangan yang dilakukan adalah dalam bentuk program-program *training development* dan pelaksanaan mutasi (promosi dan rotasi). Menyadari pentingnya hal tersebut, Departemen SDM sesuai pada fungsi dan kewenangannya telah menyusun program pengembangan yang berlaku bagi seluruh pegawai di jajaran struktural dan fungsional. program yang disusun meliputi 4 (empat) program inti sebagai acuan utama dalam menginternalisasi program-program *training development* yang lebih spesifik. Keempat program tersebut, yaitu program

beasiswa pendidikan formal, program standardisasi tim inti, program sertifikasi tenaga ahli / terampil, program kepemimpinan berjenjang

Promosi jabatan dipengaruhi oleh faktor-faktor prestasi kerja, disiplin, kecakapan, pendidikan, kejujuran, loyalitas, kepandaian bergaul dan tanggung jawab. (Hasibuan, 2016). Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan diberi pendidikan lanjutan atau latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan atau diduduki. Maka apabila jabatan yang dipersiapkan untuk karyawan ada yang kosong, maka karyawan telah siap untuk dipromosikan. Dan apabila penilaian kinerjanya tergolong baik, maka kepada karyawan tersebut akan diberikan penghargaan atau reward berupa kenaikan jabatan. (Mangkuprawira, 2008).

Sepanjang tahun 2018, perusahaan telah melaksanakan beberapa kegiatan pendidikan dan *training development* yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas karyawan sehingga tugas dan tanggung jawab yang telah diembankan perusahaan kepadanya mampu dilaksanakan dengan baik dan memuaskan. Beberapa kegiatan pendidikan dan *training development* terkait pengembangan karyawan yang terealisasi selama tahun 2018. Dalam peningkatan jenjang karier, perusahaan akan menilai dan mengukur setiap karyawan berdasarkan *competitive based* masing-masing karyawan atau unit kerja. Setiap karyawan berhak atas dilakukannya *assessment* untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu sesuai struktur organisasi termasuk promosi, mutasi dan rotasi. Langkah ini diharapkan mampu memotivasi setiap karyawan untuk bekerja secara maksimal dan kompetitif dalam upaya memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Tabel 1**Data Promosi Jabatan Tahunan PT Nindya Karya**

No	Periode	Total karyawan yang dipromosikan
1	2016	28 orang
2	2017	21 orang
3	2018	8 orang

Sumber : PT Nindya Karya

Pada table diatas menunjukkan bahwa PT Nindya Karya telah mengadakan promosi jabatan pada beberapa tahun terakhir. Namun promosi yang dilakukan kurang memuaskan bagi karyawan karna menurut data pada table diatas terdapat penurunan jumlah promosi jabatan pada karyawan setiap tahunnya. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu meningkatkan intensitas *training development* dan keobjektifitasan penilaian kinerja didalam pengambilan promosi jabatan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis berminat mengkaji tentang **“Pengaruh *Training Development* dan Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Nindya Karya.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Training Development* terhadap Promosi Jabatan pada PT Nindya Karya?
2. Bagaimana pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada PT Nindya Karya?

3. Bagaimana pengaruh *Training Development* dan Penilaian Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada PT Nindya Karya?
4. Apakah pengaruh *Training Development* terhadap Promosi Jabatan pada PT Nindya Karya?
5. Apakah pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Promosi Jabatan
6. Apakah pengaruh *Training Development* dan Penilaian Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada PT Nindya Karya?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka pepenulis perlu untuk membatasi masalah dalam penelitian ini hanya membahas masalah variable bebas (*independent*) sebagai variabel yang mempengaruhi, yaitu *Training Development* (X_1) dan Penilaian Kinerja (X_2) serta variabel terikat, yaitu Promosi Jabatan (Y) dengan obyek penelitiannya karyawan pada PT Nindya Karya.

1.2.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Training Development* terhadap Promosi Jabatan pada PT Nindya Karya?
2. Bagaimana pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada PT Nindya Karya?
3. Bagaimana pengaruh *Training Development* dan Penilaian Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada PT Nindya Karya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Training Development* terhadap Promosi Jabatan pada PT Nindya Karya

2. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada PT Nindya Karya
3. Untuk mengetahui pengaruh *Training Development* dan Penilaian Kinerja pada PT Nindya Karya

1.4 Manfaat penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi dunia akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan yang mampu menambah wawasan dan pengembangan ilmu serta sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat bagi mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan untuk pengembangan profesi dan karirnya di masa mendatang.

3. Manfaat bagi perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah *training development*, penilaian kinerja, dan promosi jabatan sebagai bahan pertimbangan untuk dijadikan bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhara, S. D., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Senioritas dan Loya A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). Evaluasi Kineja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Amanda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. Diunduh 24 Februari 2020. <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/534>.
- Andhara, S. D., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1-9.
- Anggraini, L. A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Diunduh 24 Februari 2020. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. <http://repository.uin-suska.ac.id/25089/>.
- Asmarani, E. E. (2016). *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bidang Peternakan dan Perikanan Dinas Pertanian Kabupaten Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Fakultas Ekonomi. Ponorogo: Repository Muhammadiyah University of Ponorogo.
- Asriana. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi*.
- Bach, T., & Veit, S. (2017). The Determinants of Promotion to High Public Office in Germany: Partisan Loyalty, Political Craft, or Managerial Competencies? *Journal of Public Administration Research And Theory*, 28(2), 1-16.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Draft Nindya Karya 2018
https://www.nindyakarya.co.id/lib/upload/files/Draft%20AR_NINDYA%202018.pdf.
- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Perdana Media Grup.

- Elfianto. (2015). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(3), 1-19.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko (2013). *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFE Yogyakarta.
- Heri Kristianto. 2017. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Surakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail. 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PDAM Kabupaten Gowa. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Jupri, M., Tambi, A. M., Mamat, M., Sukono, Budiono, R., & Bon, A. T. (2019). The Influence of Loyalty, Education & Training, and Performance on Job Promotions. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Riyadh* (hal. 554-560). Saudi Arabia: IEOM Society International.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khairudin, H. 2017. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Diunduh 1 maret 2020. <http://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/views/542>.
- Kristianto, H. (2017). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Surakarta: Electronic Theses and Dissertations Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Linz, S., Good, L. K., & Busch, M. (2015). Promoting Worker Loyalty: An Empirical Analysis. *International Journal of Manpower*, 36(2), 169-191.
- M. Fadli Rizky. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PTPN XIV (Persero) Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dkk. 2006. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Sepuluh. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Meidona. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif. Malang: UIN-Maluku.
- Mirayanti. (2015). Pengaruh Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan Serta Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 95-104.
- Mondy, R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid I, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyadi, S. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali.
- Mubarroh, U. (2018). *Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Departement Support Development Pada PT. Jakarta Cakratunggal Steel Mills*. Universitas Darma Persada, Fakultas Ekonomi. Jakarta: Eprints Repository Software.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Yayasan Aini Syam.
- Prasetyo, R, A. 2018. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas.
- Priyono, & Marnis. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Purwaningsih, A., & Magdalena, B. (2017). Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 14-26.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sembiring, F. W. (2018). *Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. PLN Area Binjai*. Universitas Negeri Medan, Fakultas Ekonomi. Medan: Digital Repository Universitas Negeri Medan.
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Silaban, F. C. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST* (5).
- Siska, A. D., & Suryalena. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1-14.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwa Juwati Tajuddin. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sulandari, N. Rosento. & A. S. Marthanti (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. *Jurnal Perspektif* (17).
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 1991-2017.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triani, Z. P., Indrawati, C. D., & Susantiningrum. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 3(3), 35-45.
- Trikuntari, S. B. (2019). *Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Pelatihan dan Komitmen Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati*. Universitas Muria Kudus, Fakultas Ekonomi. Kudus: UPT Perpustakaan Universitas Muria Kudus. litas Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1-9.